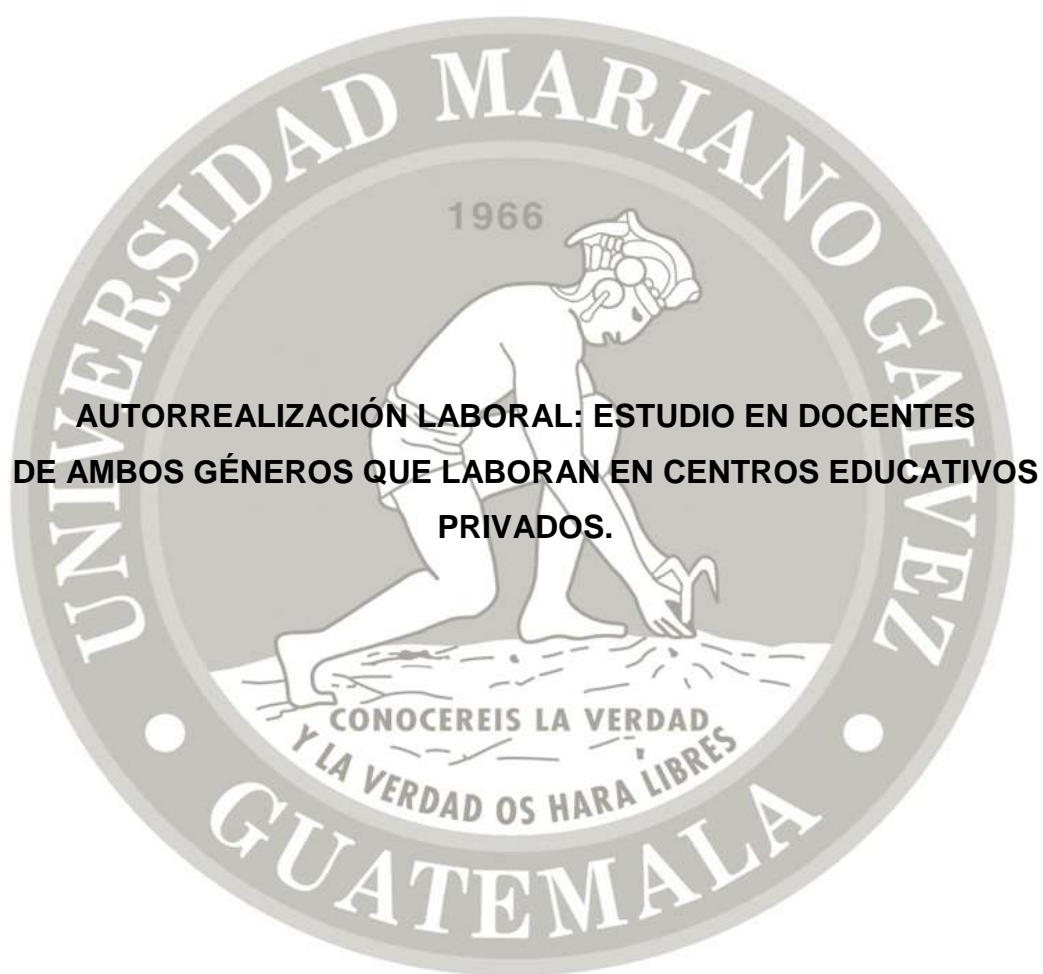


**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**AUTORREALIZACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN DOCENTES
DE AMBOS GÉNEROS QUE LABORAN EN CENTROS EDUCATIVOS
PRIVADOS.**

SILVIA PATRICIA NIJ VÁSQUEZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2014

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**AUTORREALIZACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN DOCENTES
DE AMBOS GENEROS QUE LABORAN EN CENTROS EDUCATIVOS
PRIVADOS.**



**TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO
POR:**

SILVIA PATRICIA NIJ VÁSQUEZ

**PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGA INDUSTRIAL**

GUATEMALA, OCTUBRE 2014

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD Y DEL TRIBUNAL QUE PRACTICO EL
EXAMEN DEL TRABAJO DE GRADUACION**

DECANO DE LA FACULTAD: DR CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA

SECRETARIO DE LA FACULTAD: DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL EXAMINADOR: LIC. ERICK ALEXANDER BARRERA
LIMA**

SECRETARIO: DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

VOCAL: LICDA. CLAUDIA EUGENIA CALDERON SIC

UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Guatemala, 04 de Octubre del 2014

FACULTAD DE: Psicología

CARRERA: Licenciatura en Psicología Industrial

Se autoriza la impresión del Trabajo de Graduación Titulado:

AUTORREALIZACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN DOCENTES DE AMBOS GENEROS QUE LABORAN
EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS.

Presentado por el (la) estudiante: SILVIA PATRICIA NIJ VÁSQUEZ

Quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dese cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional correspondiente. Artículo 57 del Reglamento del Trabajo de Graduación.

Atentamente,



DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA



CERM

REGLAMENTO DE TESIS

Artículo 8º: RESPONSABILIDAD

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la universidad.

INDICE

RESUMEN	1
CAPÍTULO I	
MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Introducción	2
1.2 Antecedentes	3
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICA	
2.1 Autorrealización	6
2.1.1 Autorrealización Laboral	6
2.1.2 Conductas que conducen a la autorrealización	7
2.1.3 Teorías de la autorrealización	9
2.1.4 Rasgos de las personas autorrealizadas	11
2.2 Docente	14
2.3.1 Formación de docentes	14
2.2.2 Perfil del docente	16
2.3 Género	19
2.4 Centros educativos	20
CAPITULO III	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
3.1 Justificación	21
3.2 Objetivos	22
3.2.1 Objetivos General	22
3.2.2 Objetivos Específicos	22
3.3 Hipótesis de investigación	22
3.4 Variables	22
3.4.1 Variable independiente	22
3.4.2 Variable Dependiente	22
3.4.3 Definición conceptual de las variables	23
3.4.4 Definición operacional de variables	23
3.5 Alcances y limites	24
3.6 Aportes	24

CAPÍTULO IV	
MÉTODO	
4.1 Sujetos	25
4.2 Instrumento	25
4.3 Procedimientos	26
4.4 Diseño	27
4.5 Metodología estadística	27
CAPÍTULO V	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	28
CAPÍTULO VI	
DISCUSION DE RESULTADOS	29
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES	31
CAPÍTULO VIII	
RECOMENDACIONES	32
Referencias bibliográficas	33
Anexo	35

RESUMEN

El estudio sobre autorrealización laboral estudio en los docentes de ambos géneros de los centros educativos privados. Tuvo por objetivo identificar la existencia en la autorrealización laboral en docentes de ambos géneros de los centros educativos privados, se utilizó una muestra de 40 docentes, 20 hombres y 20 mujeres docentes. El instrumento que se utilizó para medir la variable es Moss WESS (Trabajo) desarrollado por R.H.Moss, B.S. Moss, E.J. Trickett , Está conformado por 90 preguntas. El propósito de la prueba es evaluar el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo. Conformada por Diez sub escalas que evalúan tres dimensiones fundamentales: relaciones, autorrealización y estabilidad de cambio

El diseño de la investigación fue tipo descriptivo comparativo y se utilizó el procedimiento estadístico t de Student para comprobar si existe o no diferencias significativas en la autorrealización en los docentes de los centros educativos. Se concluyó que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la autorrealización laboral en los docentes de los centros educativos. Aceptándose la hipótesis de investigación nula, se recomendó lograr en los colaboradores el sentido de pertenencia para la autorrealización laboral de cada uno de ellos.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 INTRODUCCIÓN

La autorrealización laboral es la necesidad de maduración psicológica del crecimiento personal, se manifiesta y se concreta en un deseo a lo largo de toda la vida, de acuerdo con su propia personalidad y con las exigencias de la sociedad organizacional.

Los docentes son facilitadores del desarrollo de una manera profesional, brindando sus habilidades y destrezas dentro del área educativa. Es fundamental la satisfacción de los mismos, debido a que a través de ellos se encuentra la calidad educativa del país, así mismo se garantiza una formación integral de los y las docentes, que se refleja en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En el aula la capacidad de poder transmitir sus conocimientos y lograr un aprendizaje óptimo.

El objetivo del estudio será determinar si existe diferencia en la autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en los centros educativos privados. Se utilizará una muestra de 40 docentes, 20 hombres y 20 mujeres. Se aplicará el cuestionario de Moss Wess un instrumento propicio para medir el nivel de escala de autorrealización en el trabajo, elaborado por H. Moss, B.S. Moss, E. J. Trickett. Sera una investigación descriptivo comparativo y se utilizará en proceso estadístico t de Student para determinar si existe o no una diferencia significativa entre las variables. De adjuntaran datos teóricos, estudios relacionados con la investigación y los resultados en los capítulos correspondiente.

1.2 Antecedentes

A continuación se exponen estudios de tesis que tienen relación con las variables abordadas:

Fuentes (2012), investigó la satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Su objetivo fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. La muestra constó de 20 hombres y mujeres comprendidas entre las edades de 25 a 65 años de la delegación de recursos humanos del organismo judicial de Quetzaltenango. El instrumento que utilizó fue la escala de Renecis Likert. Su estudio fue de tipo descriptivo y el procedimiento estadístico fue la correlación. Concluyó que no existe correlación y además agregó que los encuestados manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral. Recomendó efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente que contribuye a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la delegación de recursos humanos.

López Muñoz (2012), explica que el estudio comparativo, se llevó a cabo sobre factores de la personalidad en el personal docente que labora en institución educativa pública o privada con distinto clima organizacional. Su objetivo, identificar las características de personalidad de docentes que laboran en instituciones educativas con distinto clima organizacional. La muestra estuvo conformada por 30 docentes que laboran en instituciones educativas del sector público y 30 docentes que laboran en el sector privado, midiendo las variables por medio de la prueba psicológica de 16 PF de Raymond Bernard Cattell, A.K.S. Castell y H.E.P. Cattell (1975). Su estudio fue descriptivo-comparativo y el procedimiento estadístico utilizado fue pruebas t de student. Concluyó que no existe una diferencia estadísticamente significativa en los 14 factores de personalidad que presentan los docentes que colaboran en los centros educativos con distinto clima organizacional. Recomendó implementar y promover programas para la mejora del clima organizacional en las instituciones del sector privado y del sector público.

López Blanco (2012), elaboró un estudio de autoestima y su relación con el sentido de pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio. Su objetivo fue determinar si existe correlación entre la autoestima y el sentido de pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio. La muestra constó de 67 trabajadores operarios de sexo masculino. El instrumento que utilizó la prueba autoestima (E-A) autoestima, adaptado por Aguilar. Su estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el procedimiento estadístico que utilizó fue correlación de Pearson. Concluyó, no existe correlación estadísticamente significativa entre autoestima y sentido de pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio ya que se encontró que la correlación entre ambos es escasa negativa. Recomendó al departamento de Recursos Humanos de la empresa donde se realizó el estudio contemplar dentro del programa de capacitación anual a todo el personal de la empresa, tomando en cuenta cursos relacionados con el área de desarrollo humano y autoestima y no solamente cursos técnicos orientados a la productividad.

Meléndez Herrera (2011), estudió la relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala. Su objetivo fue determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala. La muestra de 164 mensajeros de género masculino y femenino. El instrumento que utilizó la prueba psicológica de Autoestima E.A.E. Su estudio descriptivo- correlacional y el procedimiento estadístico que utilizó fue por correlación de Pearson. Concluyó que no existe una diferencia significativa al nivel de 0.05 entre autoestima y desempeño laboral. Recomendó que para obtener mejores resultados de desempeño es necesario implementar talleres de autoestima y cursos de desarrollo humano para sus empleados, con el fin de mejorar el desempeño de los mismos.

Monteza (2012), investigó la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital en salud Chiclayo, Perú. Su objetivo fue determinar la satisfacción existente entre satisfacción y desempeño laboral del profesional de enfermería. Utilizó una muestra de 58 enfermeras midiendo las variables por medio del test clima laboral (CL-SPC) y satisfacción laboral (SL-SPC). Es un estudio descriptivo, así mismo el procedimiento estadístico utilizado para las pruebas fue Kaisee- meyer-olkin. Se concluyó que el clima laboral se califica como favorable, que predominando como potencial la autorrealización estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación en la necesidad que nos es atendida por los directivos del hospital y se recomendó a las autoridades del hospital nacional tomar un estudio como base para profundizar el análisis y, sobre todo, atender las insatisfacciones que existen en el personal de enfermería, aplicando políticas administrativas con justicia y equidad, a través de la práctica del liderazgo innovador y transformador, que centre su atención en el desarrollo del capital humano.

Alas (2005), elaboró un estudio comparativo del perfil de personalidad de un grupo de impulsadoras estrella y un grupo de impulsadoras promedio en una agencias de promociones de la ciudad capital de Guatemala. Su objetivo fue determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en las características de la personalidad de estos dos grupos. La muestra constaba de trabajadores del mismo género femenino que oscilaban entre los 18 a 35 años de edad. El instrumento que utilizó fue el cuestionario Sixteen Personality Questionnaire 16 PF de R.B. Cattell. Su estudio fue de tipo comparativo-descriptivo y el procedimiento estadístico que utilizó t de Student. Concluyó que si existe una diferencia estadísticamente significativa en los factores de personalidad de inteligencia, dominancia, lealtad, igualdad, emotividad creatividad, actividad cognitiva y sutileza entre los grupos de impulsora promedio y estrellas, recomendó capacitación constante a ambos grupos estudiados, para dar seguimiento continuo sobre los sujetos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Autorrealización

Maslow citado en Feldman (2000), explica que es el estado de satisfacción personal que desarrolla al máximo nuestro potencial, con la finalidad de llegar a ser uno mismo en plenitud. Experiencias en donde se encuentra el desarrollo pleno de las capacidades y potencialidades en el proceso de búsqueda la naturaleza propia.

Rogers citado en Zuazua (2007), indica que apertura a la experiencia interna cuya comprensión e interpretación le proporciona sentido a la vida. Consiste en Disfrutar de la vida, aceptar y valor de lo que uno siente y piensa. Valorar las relaciones con los demás sin someterse a expectativas, aceptar las responsabilidades de la vida propia.

2.1.1 Autorrealización laboral

Palomo Vadillo (2010), describe que es la necesidad de maduración psicológica del crecimiento personal, que manifiesta y concreta en un deseo a lo largo de toda la vida, de acuerdo con su propia personalidad y con las exigencias de la sociedad organizacional. Con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca, el desarrollo personal y profesional contingente a las tareas y con la perspectiva de futuro.

Descalzi (1996), proceso de actualización intencional de las capacidades o dotes potenciales que poseen los colaboradores, varían notablemente entre las distintas personas conforme a su actualización profesional.

Cuando se tiene una meta u objetivo a que alcanzar, el mismo genera en el colaborador un sentido de pertenecía. Un equilibrio general entre obligación y satisfacción.

2.1.2 Conductas que conducen a la autorrealización

Maslow (2008), menciona ocho conductas que conducen a la autorrealización.

- Primera. Autorrealización significa experimentar, vida y personalmente en total concentración y abstracción. Sin autoconciencia del adolescente. Momento de experiencia, personal y plenamente humana.
- Segunda. La vida es un proceso de constantes elecciones, con la posibilidad de hacer una elección de acuerdo al progreso. Dentro del proceso existe momentos de vacilación, inseguridad y temor al vencerlo encontramos el camino hacia la autorrealización que es un proceso continuo.
- Tercera. Hablar de autorrealización implica que hay un yo que se actualiza. El ser humano no es un objeto sino es un temperamento, que escuchan las voces de los impulsos es decir la salida del yo.
- Cuarta. Ser sincero, ante la duda, no es necesario debatirlo en cuestión de diplomacia, cuando se duda no se es sincero. Buscar dentro de uno mismo las respuestas implica asumir responsabilidad que es un paso que nos conduce a la autorrealización.
- Quinta. Vivir sin timidez, elegir la opción de crecimiento y desechar la del temor, escuchar las voces de nuestros impulsos, ser sinceros y responsabilizarnos ante. Estos procesos nos garantizan mejores opciones de vida. Cada vez que se elijan se acerca lo que es el bien para el ser humano.

- Sexta. La autorrealización, no solo es el último estado, sino un proceso de actualización de las potencialidades en cualquier momento. No significa ser altamente extraordinario, sino es un periodo de preparación, a través de ello usar y descubrir su inteligencia.
- Séptima. Experiencia cumbre momentos transitorios de la autorrealización. Son momentos de éxtasis que no se pueden comparar, tampoco garantizarse. Pero podemos establecer las condiciones para las experiencias cumbres.
- Descubrir quién es uno, que es, que le gusta, que le disguste, que sea bueno y malo para uno, hacia donde se dirige y cuál es su misión. A través de ello se identifica las defensas y una vez que estas han sido identificadas, encontrar el valor para vencerlas. El potencial para realizarlas.

Maslow citado en Ferrandiz (2000), describe ocho modos para autorrealizarse.

- Primero. La autorrealización significa vivenciar plena, vivida y desinteresadamente, con una concentración y absorción totales. Significa vivenciar sin la timidez del adolescente. En este momento, la persona es total y plenamente humana.
- Segundo. Se considera la vida como un proceso de elecciones. En cada instante existe una elección progresiva o una elección regresiva.
- Tercero. Hablar de autorrealización implica que hay un sí mismo que se actualiza. Un ser humano es, como mínimo, su temperamento, sus equilibrios bioquímicos, etc. Existe un sí mismo.
- Cuarto. En la duda, optad por ser sinceros. cuando dudamos no somos .Mirar dentro de uno mismo en buscar respuestas, implica asumir responsabilidad. Esto es en sí mismo un paso hacia la autorrealización.

- Quinto. Timidez, de elegir la opción del crecimiento y no la del temor, de escuchar las voces del impulso, de ser sinceros y de responsabilizarnos.
- Sexto. La autorrealización no es únicamente un estado final, sino también un proceso de actualización de las propias potencialidades.
- Séptimo. Las experiencias cumbre son momentos transitorios de autorrealización. Se trata de momentos de éxtasis que no pueden compararse, garantizarse, ni siquiera buscarse.
- Octavo. Descubrir quién es uno, qué es, qué le gusta, qué no le gusta, qué es bueno o malo para uno, hacia dónde va y cuál es su misión, encontrar el coraje para renunciar a ellas.

2.1.3 Teorías de la autorrealización

Maslow (1943), menciona el desarrollo de un proceso de formulación de dicha teoría llamada Pirámide de Maslow, en la que propone desarrollar tres pensamientos psicológicos: Psicodinámico, conductual y humanista existencial. En esta teoría tiene como finalidad ser un modelo, a medida que el hombre pueda satisfacer sus necesidades y así también modificar su comportamiento. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y autorrealización.

- Necesidades fisiológicas. Su origen biológico y orientado a la supervivencia del hombre, dentro de ello se encuentra la homeostasis, la alimentación también así como necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.
- Necesidades de seguridad. se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de ella se encuentra la necesidad de estabilidad, la de tener orden y l protección, entre otras. Se relacionan con

el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido.

- Necesidad amor y pertenencia. Se agrupa en dos clases: las que se refieren al amor propio, el respeto a sí mismo, a estimación propia y la autoevaluación.
- Necesidades de estima. orientada hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.
- Autorrealización el estado de satisfacción personal que desarrolla al máximo nuestro potencial, con la finalidad de llegar a ser uno mismo en plenitud. Experiencias en donde se encuentra el desarrollo pleno de las capacidades y potencialidades en el proceso de búsqueda la naturaleza propia.

Rogers citado en Sollod (2009), explica en su teoría de la personalidad y la conducta: Presidió de un marcado tono existencialista se interesó en como las personas encuentran formas para desarrollar su potencial. En su teoría se enfoca en algunos conceptos claves:

- Primera la perspectiva existencial que aprecia la personalidad de la complejidad, es pragmáticamente útil y necesaria para ver la personalidad desde una perspectiva; es decir, Cómo la gente percibe e interpreta sus experiencias de vida.
- Segundo. La tendencia sobre la autorrealización no es un fin si no un proceso que consiste en saber disfrutar de la vida, aceptarse, valorar lo que uno piensa y siente, ser independiente, valorar las relaciones con los demás sin someterse a sus expectativas, resolver adecuadamente los conflictos, y además, es aceptar la responsabilidad de la propia vida.

- Tercero. La diferencia entre la experiencia individual y como las personas se ven en sí mismas como personas, dentro de ellos el sentido individual, estima e integridad, fuera congruente en las expectativas y se manifiestan.
- Cuarto. Las condiciones y relaciones sociales que promueven la salud y bienestar psicológico también promueven el bienestar orgánico, la salud total de la personalidad y la persona.

2.1.4 Rasgos de las personas autorrealizadas

Riso (1999), explica las características de las personas autorrealizadas.

- Percepción fiel de la realidad las personas realizadas tienden a juzgar las cosas correctamente. No tienen prejuicios debido a rasgos de optimismo o pesimismo, son observadores neutros.
- Aceptación de los Demás y de sí mismos, aceptan la esencia de otros individuos y de su propio ser. La forma más básica de aceptación es estar contento con uno mismo. Las personas autorrealizadas pueden apreciar sus imperfecciones y aún así se siguen aceptando a sí mismos.
- Espontáneos. son espontáneas, sencillas y naturales. Construyen sus propios sistemas de valores y guían su conducta; se expresan libremente y con confianza pero sin ningún complejo de superioridad.
- Orientado a la solución de problemas Maslow se dio cuenta que los sujetos realizados son capaces de enfocar sus propias vidas hacia la solución de problemas, pueden adoptar tranquilamente decisiones que implican una frustración temporal, pero al final realizan sus objetivos.

- Autonomía del medio ambiente y social, Las personas realizadas son autosuficientes, independientes de las condiciones de su medio ambiente.
- Apreciación continúa. los individuos la capacidad de apreciar la belleza de todas las cosas de la vida. Porque siempre aprecian lo que tienen y viven en un estado de satisfacción permanente, propia del desarrollo personal.
- Experiencia mística, se caracteriza por la disolución de las fronteras personales y la sensación de ser uno con otras personas, con la naturaleza.
- Sentimiento de unión con sus semejantes, los autorrealizados pueden identificarse con cualquier ser humano; sienten afecto, simpatía y comprensión por otros aunque no se encuentren tan desarrollados como ellos.
- Relaciones personales limitan sus amistades a unos pocos, a los que quieren mucho, en lugar de buscar un amplio círculo de relaciones.
- Tolerantes, poseen tolerancia y aceptan las diferentes ideas políticas, religiosas, raciales, de edad, maritales, profesionales o de clase.
- Sentido del humor no hostil, el humor clásico se centra en la exteriorización de hostilidad, en el relajamiento de la autoridad y en impulsos prohibidos, mientras el sentido del humor de sus sujetos no incluye estas características.
- Creatividad de la actitud del espíritu. Sus individuos eran menos inhibidos, restringidos o imbuidos de cultura, más espontáneos, naturales y humanos.

- Resistencia a los aspectos negativos de la cultura, las personas autorrealizadas no son fáciles de comprender, se los considera como extraños, excéntricos o hasta antisociales por parte de aquellos que no los conocen. Hay en ellos un aire de autosuficiencia que resulta ofensivo para algunas personas.
- Trascendencia de las divisiones el término división indica oposición. La mayoría de la gente distingue entre lo que es trabajo y lo que es recreo, entre actuar de modo infantil o actuar de modo adulto, entre ser racionales e irracionales, por nombrar las más comunes.

Las personas autorrealizadas generalmente por su independencia aceptan lo que la vida tiene reservado.

- Centrado con la realidad y centrado en el problema. percepción en la realidad capacidad para identificar las imitaciones. Se enfoca en el problema externo a sí mismo.
- Acepta su propia naturaleza, ser el mismo, espontaneidad y sencillez., aceptar lo que no puede cambiar. Así como evita dañar a los demás.
- Originalidad en la apariencia y creatividad. Mantiene la constancia ante el temor y la sorpresa; capacidad para apreciar lo que gira en su entorno.
- Sentido del humor no hostil, democrático y relaciones personales íntimas. No disfruta de las bromas a expensas de otros, prefiere un humor más intelectual que aporte a la condición humana.
- Experiencias cumbre, discriminación entre medios y fines. Que son sentimientos ilimitados de apertura, pérdida del sentido del tiempo. Discrimina entre medios morales y fines éticos.

- Imperfecciones, Las personas autorrealizadas muestran indiferencia cuando incitan a traicionar a alguien. Su excesiva bondad les provocan problemas al permitir que otros impongan.

2.2 Docente

Según el MINEDUC (2013), indica que docente se refiere a la persona que voluntariamente y de manera profesional, se ocupa de las tareas de la enseñanza, especializada en una determinada área de conocimientos generales o específicos de alguna asignatura. Con el objetivo de facilitar el aprendizaje, para que el estudiante logre el aprendizaje de la mejor manera posible.

Nassif (2008), explica que es toda aquella persona que educa, a lo que ejerce influencia, a lo que posee energía educadora, cuenta con condiciones innatas y conocimientos adquiridos para conducir el hecho educativo en forma intencional y sistemática. Además el trabajo material que se realiza o el conocimiento psicológico del niño o niña que conduce o desea preparar.

2.3.1 Formación de docentes

MINEDUC (2013), indica que con el paso del tiempo los y las docentes de Guatemala necesitan cambios para poder realizar avances en la educación del país, así como en la formación y productividad de las personas. Se necesita que tengan profesionalismo y entrega para poder enseñar y transmitir educación de calidad.

Se debe de romper el paradigma de una educación estandarizada y buscar métodos y competencias que se puedan impartir, comprender y capacitar para lograr el objetivo de poseer educación de alto nivel que forme a los estudiantes para desarrollar sus habilidades y que sean competentes.

El sistema educativo es el comienzo principal e importante para el desarrollo de una sociedad con diversidad de culturas y lingüística. El docente es un

profesional autónomo que necesita analizar y planificar para llevar a cabo el proceso de una enseñanza óptima.

No es solamente enseñar técnicas y prácticas, es comprender y analizar sobre su propia actuación, esto requiere que realice análisis de su quehacer, debe convertirse en un evaluador en el aula, donde vive los problemas y tiene que poner a prueba su capacidad de análisis y solución de problemas.

En relación al currículum nacional base, dentro de la formación de docentes se pretende lo siguiente:

- Incidir positivamente en la calidad educativa del país, garantizando una formación integral de los y las docentes, que se refleje en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula la capacidad de poder transmitir sus conocimientos y lograr un aprendizaje óptimo.
- Formar docentes que respondan a las necesidades del contexto guatemalteco, a su diversidad de pueblos, culturas e idiomas, así como al contexto regional y mundial, deben de tener una accesibilidad a las diferentes culturas.
- Formar profesionales con valores, madurez emocional, conocimientos sólidos y capacidades intelectuales desarrolladas, ya que deben de tener conciencia del impacto que llegarán a tener en los alumnos.

Los docentes son reconocidos no por lo que saben si no por que los alumnos aprenden, su calidad de enseñanza, su meta más importante es que los alumnos aprendan, si logran ese objetivo serán bien conocidos en el medio.

La docencia en Guatemala está proyectada desde un punto filosófico que sitúa al ser humano con capacidades susceptibles de ser desarrolladas y perfeccionadas, responsable y promotor de su desarrollo dividida en cuatro dimensiones como persona: el ser, el pensamiento, la palabra y la acción.

Hildebrand (2002), describe la personalidad del docente es un factor muy importante dentro de la educación cuando cada docente desarrolla una integración un programa y establece relaciones con los docentes desarrollándose así un estilo personal de enseñanza.

- En este proceso de búsqueda se puede tomar como referencia el modelo de docentes de formación profesional, con el objeto de ser creativo, facilitador en el proceso enseñanza – aprendizaje en los docentes.
- El docente tiene confianza en sí mismo por lo tanto asume sus responsabilidades con el mayor compromiso, hace que su trabajo tenga resultados significativos.
- Sentirse aceptado y querido por los niños, por sus padres y sus colegas.
- Disfrutar de la vida y fomentar el sentido de la estabilidad emocional en los demás.
- Ser eficiente en el proceso de enseñanza en los docentes.

Dentro de las responsabilidades del docente, tiene que crear un ambiente de aprendizaje que facilite la indagación por parte de los niños, en donde ellos puedan descubrir sus habilidades y destrezas.

2.2.2 Perfil del docente

NINEDUC (2012), indica que al ingresar a la carrera de magisterio deberán dar muestra de las siguientes características personales:

- Decisión de ser docente.
- Dominio de habilidades lingüísticas de su idioma materno.
- Disponibilidad de lograr todas las habilidades lingüísticas de su idioma materno.
- Tener conocimientos básicos sobre matemáticas.
- Valorar y fortalecer la identidad cultural.

- Ser propositivo, dinámico, democrático, creativo y con iniciativa.
- Practicar la cultura de paz.
- Tener buenos modales, principios y valores generales.
- Dispuesto a cambios académicos.
- Interés en la autoeducación.
- Demostrar buenas relaciones interpersonales
- Valorar y respetar la diversidad cultural.

Al regresar de la carrera de magisterio deberán desarrollar las siguientes competencias:

- Organizar el aprendizaje de la niñez en atención de su proceso de desarrollo en particular y del ser humano en general, con base en conocimientos pedagógicos y didácticos.
- Desarrollar estrategias para analizar e interpretar situaciones y proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento de los procesos de formación de la niñez.
- Utiliza métodos para facilitar los aprendizajes, fundamentados pedagógicamente, en atención a las necesidades, intereses y expectativas de los alumnos y alumnas.
- Vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida, los intereses y el entorno inmediato de los alumnos y alumnas.
- Reflexionar (meta cognición), sobre su propia práctica considerándola como hipótesis de acción, a partir de su saber pedagógico para redimensionar su quehacer con sentido.

- Generar respuestas eficaces y válidas a los múltiples y variados contextos, situaciones y demandas que enfrente en su quehacer profesional.
- Mostrar su idoneidad basada en principios y valores morales que su desempeño profesional docente demanda ante el conjunto normativo de la moral pública
- Actuar con autonomía en la formación de los alumnos y alumnas realizando las adecuaciones administrativas, pedagógicas y curriculares pertinentes y necesarias con base en el conocimiento apropiado de la pedagogía y de las áreas académicas.
- Trasladar, por medio del proceso de enseñanza - aprendizaje, desde la gramática de las áreas curriculares, los contenidos, para que se conviertan en contenidos de aprendizaje con la debida rigurosidad científica, de acuerdo al nivel de desarrollo de los alumnos y las alumnas.
- Manifestar una actitud de disposición de realizar su labor docente con pasión como muestra de su vocación, en diferentes ámbitos de relación social.
- Prevenir problemas de aprendizaje (niños con necesidades educativas especiales) en niños y niñas que presentan irregularidades en su desarrollo.
- Desarrollar en forma permanente un clima afectivo donde se promueva la práctica de valores de convivencia, equidad, respeto y solidaridad y se interiorice la interculturalidad.
- Evaluar los aprendizajes tomando en cuenta las diferencias individuales y de desarrollo de la niñez, por medio de técnicas, procedimientos e instrumentos alternativos, en una función formativa.

Brooks y Brooks (1999), menciona una serie de características que conforman el perfil del que se considera atender a la diversidad del salón de clase y tomar ventaja de la riqueza que esta diversidad aporta al ambiente de aprendizaje por lo tanto se adecúa a la enseñanza aprendizaje en cualquier nivel.

- Estimular y aceptar la autonomía e iniciativa de los docentes.
- Ayuda a los docentes a establecer conexiones entre ideas y conceptos, que le permita poder realizar sus habilidades y destrezas.
- Ser flexible en su diseño de clase, que permita el interés de participación
- Utilizar un vocabulario adecuado para los docentes.
- Estimular a los docentes y fomentar valores .
- Reafirmar su vocación que le permitirá cumplir sus objetivos profesionales y personales
- Asegura la equidad en el acceso a los recursos tecnológicos que capaciten y empoderen a todos los estudiantes y educadores.

2.3 Género

Cavedio (2003), considero que una relación de dialéctica entre los sexos y la relación social propone el término. Describiendo los comportamientos asignados entre hombres y mujeres se distinguen la sexualidad de las personas. es una construcción cultural que hace una diferencia sexual en diferentes conductas, actividades y funciones entre mujeres y hombres de forma biológicamente.

Joan Scott (1986), define que género comprende cuatro elementos fundamentales en el género fundamenta La subjetividad y las identidades de género es decir masculino y femenino han enfatizado que el género es una forma primaria de relaciones significativas un campo dentro del cual o por medio del cual se articula el poder, dado que la construcción del género no es simplemente un proceso de diferenciación que produce dos mundos, separados pero iguales, para mujeres y hombres; una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre

mujeres y hombres, el género es estructura una relación asimétrica de poder entre ambos.

2.4 Centros educativos

MINEDUC (2012), afirma que son instituciones educativas con la finalidad de proporcionar educación a través de establecimientos de carácter público, privado o por cooperativas en los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. Están integrados por educandos, padres de familia, educadores, personal técnico, personal administrativo y personal de servicio.

Guerrero (2000), define que es el acceso a la educación de todos los ciudadanos dentro de los objetivos a alcanzar están la innovación pedagógica, el sistema de gobierno y el prestigio social. Dentro de ella la educación en valores se concreta a transmitir a los alumnos. A través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. Están integrados por educandos, padres de familia, educadores, personal técnico, personal administrativos y personal de servicio así también está integrado los subsistemas de educación escolar y extraescolar o paralela.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Existirá alguna diferencia en autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en los centros educativos privados?

3.1 Justificación

Las personas como seres sociales formadas por varias cualidades y experiencias que son parte del proceso de crecimiento personal. Existe amplios conocimientos sobre la personalidad como las conductas que no están motivadas en su totalidad, no solo necesidades fisiológicas dentro de ella surgen las necesidades de seguridad, pertenecía y autoestima que conducen al ser humano a la experiencia cumbre, es evidente que para satisfacer las necesidades antes mencionadas es necesario el rendimiento en la actividad laboral. En el área educativa, específicamente del docente, es fundamental la autorrealización laboral porque no solo permite favorecer el desarrollo completo con sus potenciales positivos como persona, sino también en el área profesional facilita el proceso enseñanza aprendizaje de los docentes.

Es importante para el Psicólogo industrial interesarse en el tema de autorrealización laboral ya que a través de ello los colaboradores actualizan las capacidades y potenciales que posee, genera un equilibrio entre obligación y satisfacción, así como el sentido de pertenencia. Como Organización el contar con talento humano autorrealizado permite alcanzar las competencias y óptimos resultados.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivos General

Identificar si existe diferencia en la autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Aplicar las pruebas a los docentes.
- Determinar cuántos docentes por grupo poseen autorrealización laboral.
- Comparar los grupos de docentes que poseen autorrealización laboral.

3.3 Hipótesis de investigación

Hi. Existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos Privados.

Ho. No existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos privados.

3.4 Variables

3.4.1 Variable independiente

Docentes de ambos géneros

3.4.2 Variable Dependiente

Autorrealización Laboral

3.4.3 Definición conceptual de las variables

Docentes de ambos géneros

Realizan acciones referentes a la enseñanza dentro de los centros Educativos y se entiende por género los comportamientos asignados entre hombres y mujeres se distinguen la sexualidad de las personas.

Autorrealización Laboral

Palomo Vadillo (2010), describe que es la necesidad de maduración psicológica del crecimiento personal, que manifiesta y concreta en un deseo a lo largo de toda la vida , de acuerdo con su propia personalidad y con las exigencias de la sociedad organizacional. Con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca, el desarrollo personal y profesional contingente a las tareas y con la perspectiva de futuro.

3.4.4 Definición operacional de variables

Variable Independiente

Determinándose estos datos a través de la información general de datos personales de cada prueba psicométrica.

Variable Dependiente

La variable autorrealización laboral se medido por el test Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

3.5 Alcances y límites

- **Ámbito geográfico:** Zona 1 de la ciudad de Mixco, Guatemala.
- **Ámbito institucional:** Centros Educativos Privados.
- **Ámbito Personal:** 40 docentes de centros educativos privados de género masculino 20 y 20 género comprendidos entre las edades de 21 a 60 años.
- **Ámbito Temático:** Autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos privados.
- **Ámbito temporal:** marzo 2014 – septiembre 2014.

3.6 Aportes

- A la universidad Mariano Gálvez (UMG). Es un estudio que contribuye a la Psicología general, industrial y Clínica por contar con información necesaria sobre autorrealización laboral.
- A la población estudiantil y Profesional: Como un aporte para la población estudiantil de la Facultad de Psicología por ser ciencias que velan por el bienestar del ser humano.
- Sirve como antecedente para futuras investigaciones.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 Sujetos

Para esta investigación la muestra estuvo formada por 20 docentes mujeres y 20 docentes hombres entre las edades de 21 a 60 años que laboran en centros educativos privados. Utilizando el muestreo por conveniencia.

4.2 Instrumento

Para medir las variables de esta investigación se utilizó el test (WES), un instrumento propicio para medir el nivel de escala de autorrealización en el trabajo, elaborado por H. Moss, B.S. Moss, E. J. Trickett, Dicho test determina el ambiente social en los grupos de trabajo. Dividido en diez escalas que se representan en sub escalas que evalúan tres dimensiones fundamentales: relaciones, autorrelación y estabilidad. El test consta de 90 reactivos que recogen una amplia gama del comportamiento social en los grupos de trabajo. El tiempo de aplicación libre.

Este instrumento está dirigido a los grupos sociales de trabajo. No hay tiempo límite para la prueba, sugiriendo un ambiente cómodo, sin interrupciones, ni ruidos, pudiéndose aplicar en forma individual como colectiva.

Para su corrección se lleva a cabo con la ayuda de una plantilla transparente que se colocará sobre la hoja de respuesta haciendo coincidir con las líneas que encuadran la zona de las hojas destinadas a respuestas con las de la plantilla, es conveniente escribir en la hoja de respuesta, en la casilla correspondiente a las subescalas de las siglas de cada una de las subescalas que integran la prueba, estos nombres pueden ser tomados de la propia plantilla.

Las puntuaciones obtenidas puede transformar en típicas y a partir de ello se elaborará el perfil, es de 9 puntos en una de cada diez escalas.

4.3 Procedimientos

- Presentación a la decanatura de la facultad de Psicología para la autorización del anteproyecto de tesis, el cual se otorgó.
- Selección del tema de investigación.
- Elaboración del pre diseño de investigación.
- Investigación en las diferentes bibliotecas nacionales e internacionales por medio de internet sobre los antecedentes nacionales e internacionales relacionadas con el tema de investigación.
- Recopilación de la información para desarrollar el marco teórico.
- Determinar el problema
- Establecer el método metodológico.
- Aplicación del Cuestionario WES a los docentes de ambos géneros de los centros educativos privados.
- Corrección de las pruebas para obtención de resultados.
- Análisis de diferencia de medidas por medio del procedimiento de t de student.
- Interpretación y análisis de los resultados de cada grupo de estudio.
- Realización de conclusiones y recomendaciones tomando como base los resultados obtenidos.
- Elaboración de informe final.
- Presentación final.

4.4 Diseño

La presente de investigación es de tipo descriptiva comparativa.

Se conceptualiza que la investigación descriptiva en lo que se especifica las propiedades, características y los perfiles de las personas. Es decir evalúa o recoleta datos sobre diversos conceptos, variables aspectos o componentes del fenómeno a investigar.

4.5 Metodología estadística

Para el presente trabajo se utilizó el procedimiento de la t de Student probabilidad y estadística, la distribución t de Student, es una distribución de probabilidad que surge del problema estimar la media de una población distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeña.

La prueba t de Student como todos los estadísticos de contraste se basa en el cálculo estadístico descriptivo. Su función es la determinación y comparación de dos medidas muestrales y para la elaboración de confianza para la diferencia entre las medidas de dos poblaciones no se conoce la desviación de la población.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se detalla el análisis inferencial que explica los resultados de la autorrealización laboral en los docentes que laboran en centros educativos privados.

TABLA No. 1 AUTORREALIZACIÓN LABORAL EN DOCENTES SEGÚN GÉNERO

Sujetos	N	Media	Valor t	Valor t crítico	Aceptación de Hipótesis
Docentes hombres	20	73.55	0.62	1.68	Ho
Docentes mujeres	20	71.1			

Fuente Moss WES

Interpretación: No existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos privados. Ya que el valor t (0.62) es menor que el valor crítico (1.68) aceptándose así como la hipótesis nula H_0 .

CAPÍTULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

El objeto del estudio fue Identificar si existe autorrealización laboral en los docentes de ambos géneros de los centros educativos privados y comparar e identificar si existe alguna diferencia significativa al nivel de 0.05% para el mismo se utilizó en instrumento Moss WESS por R.H. Moss, B.S. Moss, E.J. Trickett.

Luego de haber aplicado la prueba correspondiente a la muestra estudiada se pudo concluir respecto a la autorrealización laboral que no existe una diferencia estadísticamente significativa ya que la t tiene el valor de 0.62 es menor que el valor crítico 1.68, por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Así mismo se determinó que la media que corresponde a al grupo de hombres docentes de 73.55 mientras que la media de las mujeres docentes de 71.1, siendo una muestra con mayor número de autorrealización laboral , sin embargo es significativa se hace notar que la diferencia no es mayor a la muestra.

Los resultados obtenidos en esta investigación mostraron que no existe una diferencia estadísticamente significativa con respecto al grupo de 40 docentes de ambos géneros con autorrealización laboral. Se obtuvo que del grupo de 20 mujeres docentes un 80 por ciento de ellas manifestaron autorrealización laboral y del grupo de 20 hombres docentes un 85 por ciento manifestaron autorrealización laboral. Cumpliéndose con los objetivos planteados, se aplicó la prueba psicométrica así mismos se determinó la existencia de autorrealización laboral seguidamente se analizó que grupo presentó mayor autorrealización, realizándose con la muestra estudiada y finalmente se determinó la existencia estadísticamente significativa de la variable que se describe en la investigación.

Respecto a los antecedentes citados se mencionan a:

Los resultados obtenidos por Fuentes (2012), quien se interesó por la satisfacción y la influencia en la productividad. Concluyó que la satisfacción laboral fue de un 75 por ciento, que indica una alta Satisfacción y autorrealización en la muestra.

Sin embargo la autora de esta investigación en cuanto a sus resultados Monteza (2012), quien abordó la temática sobre la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico de Chiclayo, Perú. A través de su estudio baja satisfacción laboral e impide la autorrealización de los mismos, siendo lo contrario lo contrario de la investigación de la autora de investigación.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- Respecto a la autorrealización laboral no existe una diferencia estadísticamente significativa laboral en los docentes de ambos géneros que laboran en centros educativos privados, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.
- Del total de la muestra 20 mujeres docentes 16 de ellas manifestaron autorrealización laboral.
- Referente a la muestra de 20 hombres docentes 17 manifestaron autorrealización laboral.
- Se determinó que del total de la muestra el 83 por ciento de los docentes manifestaron autorrealización laboral.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- A los profesionales de la salud mental y estudiantes de Psicología implementar talleres y cursos motivacionales para lograr una autorrealización personal y laboral.
- Implementar talleres y cursos motivacionales en los centros educativos para la estimulación en sus objetivos.
- Proporcionar una retroalimentación sobre sus puestos, para una buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado de presión en el trabajo.
- Lograr en los colaboradores el sentido de pertenencia en la empresa, para la autorrealización laboral de cada uno de ellos.
- Desarrollar el potencial de cada docente con la finalidad de ser cada uno en su misma plenitud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros

- Albalante (2011). Sociología del trabajo y de las relaciones laborales, Univeritat de Barcelona, España
- Cevedio, (2003) Arquitectura y género. Icarías editorial, Barcelona.
- Chiang, (2010) Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral, Madrid, España.
- Hellriegel, (2009) Comportamiento organizacional 12 edición. México, DF.
- Kabeer, N. (1994), Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought, Verso, Londres.
- Nassif(1998), Educación, discurso pedagógico. Argentina, Ediciones novedades Educativas.
- Fernandiz Lloret, (2014). Lecturas de la Historia de la Psicología. UNED España.
- Maslow Abraham. (2008). La personalidad Creadora. Novena Edición Kairós. Barcelona, España.
- Mora Delesma, Joé. G. (1999). Deontología Laboral. Editorial Progreso, México.
- Palomo, Vadillo. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de trabajo .Madrid ESIC Editorial

- Zuazua, Iriondo. (2007) El proyecto de autorrealización. Cambio Curación y desarrollo .San Vicente alicante

Tesis

- Fuentes, s. (2012). Satisfacción laboral y sus influencias en la productividad, Tesis de licenciatura publicada URL Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado
- López, M. (2012). Estudio comparativo sobre factores del docente que laboran en instituciones educativas públicas o privadas con distinto clima organizacional, tesis de Licenciatura no publicada. URL Guatemala, Guatemala.
- López Blanco, L.J. (2012), Estudio de autoestima y su relación con el sentido de pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio, Tesis de Licenciatura publicada. URL Guatemala, Guatemala.
- Meléndez Herrera, D. (2011) Estudio de relaciones entre autoestima laboral en grupos de mensajeros de una empresa de correspondencia, Tesis de licenciatura publicada. URL Guatemala, Guatemala.
- Montezana Chanduvi, N. (2012) Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital en salud de Chiclayo. Tesis de Magister publicada, Universidad nacional de San Torivio Mogrobejo, Chicalyo Perú.

Egrafías

- MINEDUC (2013) Portal Educativo de Guatemala. Guatemala.

Disponible en:

[https://www.google.com.gt/?gws_rd=cr,ssl&ei=6nblU5aKFs_doATdqIKYBQ#q=p
erfil+del](https://www.google.com.gt/?gws_rd=cr,ssl&ei=6nblU5aKFs_doATdqIKYBQ#q=p
erfil+del)

Fecha de consulta: 21 de junio 2014

Anexo

TEA Ediciones

ESCALAS DE CLIMA SOCIAL

(FES, WES, CIES, CES)

R. H. Moos
B. S. Moos
F. J. Trickett

 TEA Ediciones